

CA1

L

-1992

G71

3 1761 11765868 2

A Guide to the Canada Labour Code Occupational Safety and Health



CA1
L
-1992
G71

**A Guide to the
Canada Labour Code
Occupational Safety and Health**

Published by authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Further copies may be obtained from


Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2

(819)994-0543

Labour Canada Cat. No. L151-2278/92B

© Minister of Supply and Services Canada, 1992

Catalogue No. L31-87/1992
ISBN 0-662-59226-3


 *stratégie canada's
canadienne drug
antidroque strategy*

Printed in Canada



CONTENTS

Introduction	1
An Overview of the Occupational Safety and Health Provisions of the Canada Labour Code	2
Occupational Safety and Health Committees and Representatives	10
Refusing Dangerous Work	14



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117658682>

INTRODUCTION

In the past 10 years, approximately 1 000 Canadian workers have died every year as a result of workplace accidents. Annual costs for compensation to injured workers have been billions of dollars.

Workplace safety and health is a serious problem. Part II of the Canada Labour Code, which deals with occupational safety and health, reflects the desire to reduce workplace injuries and accidents in federal jurisdiction.

The objective of this guide is to offer a simplified version of the major occupational safety and health provisions of the Canada Labour Code. It is not a legal reference. Anyone wishing to interpret the law should refer to the Canada Labour Code and to the corresponding Canada Occupational Safety and Health Regulations.

For additional information or assistance, please contact the Labour Canada office nearest you.

AN OVERVIEW OF THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROVISIONS OF THE CANADA LABOUR CODE

The purpose of Part II of the Canada Labour Code, which deals with occupational safety and health, is to prevent workplace accidents and injuries. Below is an overview of the main provisions.

1. Application of the Occupational Safety and Health Provisions of the Canada Labour Code

Jurisdiction

Occupational safety and health in the federal jurisdiction has been consolidated under the Canada Labour Code. The jurisdiction of the Code covers the following interprovincial and international industries:

- railways,
- highway transport,
- telephone and telegraph systems,
- pipelines,
- canals,
- ferries, tunnels and bridges,
- shipping and shipping services,

and other industries such as:

- radio and television broadcasting and cable systems,
- airports,
- banks,
- grain elevators licensed by the Canadian Grain Commission, and certain feed mills and feed warehouses, flour mills and grain seed cleaning plants.

As well, the occupational safety and health provisions of the Code cover:

- the federal public service and about 40 Crown corporations and agencies,
- employment in the operation of ships, trains and aircraft,
- the exploration and development of petroleum on lands subject to federal jurisdiction.

Please note that Part II of the Canada Labour Code does not apply to certain undertakings regulated by the Atomic Energy Control Act.

2. Mandatory Safety and Health Committees/Representatives

To encourage accident prevention by employers and employees, each workplace must have either a safety and health committee or a safety and health representative, depending on the number of employees in the workplace. The roles of committees and representatives are explained in detail on page 10.

3. Employers' Duties

Employers must ensure the safety and health of employees, while they are at work, by complying with the standards in the Canada Occupational Safety and Health Regulations. For example, employers must make sure that the following items meet the standards set out in the Regulations:

- buildings, structures (permanent or temporary), guards, guard rails, barricades, etc.;
- protective devices, machinery, tools, vehicles, and mobile equipment;
- boilers, pressure vessels, escalators, elevators, electrical generation equipment, electrical distribution systems;
- levels of ventilation, lighting and noise;
- entry into, exit from and occupancy of the workplace.

Employers will provide the following according to the Regulations:

- first aid, sanitary and personal facilities, and health services;
- safe drinking water;
- safety materials, equipment, devices and clothing for every person who has access to the workplace;
- information, training and supervision to ensure the safety and health of employees in the workplace. The Code requires that each employee be made aware of every known or foreseeable hazard in the area where he or she works.

As well, employers are required to:

- provide a safety and health committee or representative with information considered necessary to identify existing or potential hazards;
- post in an accessible place a copy of Part II of the Canada Labour Code, a statement of the employer's safety and health policy, and any other material as directed by a safety officer;
- maintain safety and health records in the prescribed manner;
- provide the safety and health committee or representative with a copy of any written directions or reports from a safety officer, and post them for the information of all employees;
- ensure that every employee is made aware of every known or foreseeable safety or health hazard in the work area, including bomb threats, threats of violence, noise hazards, radiation hazards, airborne contaminants, etc.;
- comply with prescribed standards relating to fire safety and emergency measures;
- investigate, record and report all known accidents, occupational diseases and other hazardous occurrences;
- ensure that every employee or visitor knows how to use any protective clothing or equipment that is required in the work areas to be occupied or visited;
- comply with every oral or written direction given to the employer by a safety officer concerning the safety and health of employees.

In addition, employers will follow prescribed standards to ensure:

- that concentrations of hazardous substances are controlled;
- that all hazardous substances are stored and handled safely;
- that all hazardous substances, other than controlled products*, are identified.

Subject to the Hazardous Materials Information Review Act, employers will also ensure:

- that each controlled product* in the workplace, or each container in the workplace in which a controlled product is contained, has a label applied to it that discloses prescribed information and has displayed on it, all applicable hazard symbols.

* Controlled products are defined under the Controlled Product Regulations issued under the Hazardous Products Act. They are products which meet any criterion for inclusion in one of the six classes: compressed gases, flammable and combustible material, oxidizing material, poisonous and infectious material, corrosive material, and dangerously reactive material.

- that a material safety data sheet (MSDS) for each controlled product in the workplace is made available to each employee.

With **any controlled product** in the workplace, employers must provide information from the MSDS (such as the chemical identity), to any physician or medical professional who requests that information, in order to make a medical diagnosis or apply medical treatment to an employee in an emergency. Any confidential information about the controlled product which is provided to a medical professional must be kept confidential.

4. Coal Mines

In any workplace above or below ground that is used in the operation of the mine and is under control of the employer of mine employees, employers shall:

- submit approved plans and procedures to the Coal Mining Safety Commission, established in accordance with the *Canada Labour Code, Part II*;
- permit inspection and tests to be carried out on behalf of the employees in any part of the coal mine and on any machinery;
- use approved safety standards for all machinery;
- conduct a personal search of every person who is not an employee, who is granted access to the underground portion of the coal mine;
- conduct a personal search of their employees at intervals, for the purpose of preventing alcohol, articles for use in smoking, and drugs other than drugs prescribed.

5. Employees' Duties

Employees are generally responsible for taking all reasonable and necessary precautions to ensure their own safety and health and that of anyone affected by their work. Other responsibilities are as follows:

- employees shall comply with employer instructions concerning safety and health, with a safety officer's directions, and with prescribed procedures concerning safety and health;
- employees are obliged to co-operate with persons acting under the authority of the Code;
- employees shall report any hazard in the workplace to the employer. Specifically mentioned in the Code is the requirement to report all accidents or hazardous occurrences;
- employees shall use safety materials, equipment, devices and/or clothing either furnished by the employer or prescribed by a Regulation.

6. Employees' Rights

The Canada Labour Code provides employees with three rights:

1. The Right to Know
2. The Right to Participate
3. The Right to Refuse Dangerous Work

The Right to Know

Through the provisions of the Code, employees have the right to know about known or foreseeable hazards in the workplace and to be provided with the information, instruction, training and supervision necessary to protect their safety and health.

Through their safety and health committees or representatives, employees have the right to have access to government or employer reports relating to the safety and health of employees, but shall not have access to medical records of any person except with that person's consent.

The Right to Participate

As safety and health representatives or committee members, employees have the right and the responsibility to participate in identifying and correcting job-related safety and health problems.

The Right to Refuse Dangerous Work

When an employee, while at work, has reasonable cause to believe that:

- a) the use or operation of a machine or thing presents a danger to the employee or a co-worker, or
- b) a condition exists at work that presents a danger to himself,

then that employee may refuse to work.

However, in order for an employee to be protected by the Code when exercising the right to refuse, the employee must follow the proper procedure. The right to refuse is explained in greater detail on pages 14 and 15 of this brochure.

7. Safety Officers and their Powers

In the context of the Canada Labour Code, a "safety officer" is a person appointed by the Minister of Labour. The safety officer as part of his or her duties may:

- enter any workplace at any reasonable time;
- conduct, or have conducted, tests, examinations, inquiries or inspections;
- take samples and remove them for analysis;
- take photographs and make sketches of the workplace;
- be accompanied and assisted in these duties by persons who may have essential skills or information.

The safety officer has the power to direct the employer:

- not to disturb a certain area or thing pending the officer's investigation;
- to produce documents and information relating to the safety and health of the employees;
- to make or provide statements respecting working conditions, material, and equipment affecting the health and safety of employees in the workplace;
- to take action set out in a direction in order to bring working conditions up to standard.

As a final step, a safety officer will recommend an employer be prosecuted for non-compliance with his or her direction.

Information obtained by a safety officer regarding any secret process or trade secret is confidential and must not be disclosed to any person, except as required by law.

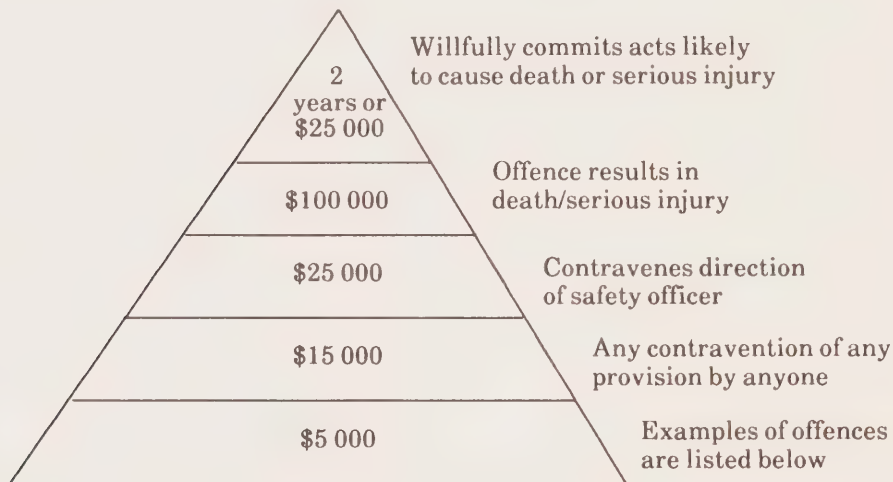
8. Review of a Safety Officer's Direction

Any employer, employee or trade union may, within 14 days of the date of the direction, request that a Regional Safety Officer review the safety officer's direction.

9. Enforcement

The Canada Labour Code and its regulations can be enforced through fines according to the seriousness of the offence. Below is a diagram of the offences and penalties.

Offences and Maximum Penalties



Examples of offences for which there may be a fine up to \$5 000 :

Employer offences

Employers who do not:

- post information
- keep records
- provide sanitary and personal facilities

Employee offences

Employees who do not:

- co-operate with safety and health persons
- report accidents

In addition to the above offences and penalties, the following penalties also apply:

- up to \$100,000 and/or up to six months imprisonment, on summary conviction **OR**,
- up to \$1,000,000 and/or up to two years imprisonment, on conviction on indictment,

a) to employers who do not:

- ensure that all hazardous substances are identified in the prescribed manner;
- label controlled products with the prescribed information;
- make available to employees an MSDS for each controlled product;
- provide information to a medical professional in an emergency; or,

b) to medical professionals or safety officers who disclose confidential information, except as required by law.

10. Injunction

The Minister of Labour may seek an injunction where there is serious risk or where a fine would not be an effective way of getting rapid compliance.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH COMMITTEES AND REPRESENTATIVES

Where Committees or Representatives are Required

Safety and health committees must be established in workplaces where there are 20 or more employees. At least half of the committee members must be employees who have no managerial functions. In workplaces where there are five to 19 employees or in workplaces exempted from the committee requirement, there must be a safety and health representative.

Exemptions

The only specific exemption to the committee requirement applies to employees working on a ship or aircraft. The Minister of Labour may also exempt other organizations where it is felt that the nature of the work performed is relatively free from risks to safety and health. However, where such exemptions are granted, there must be a safety and health representative. Exemptions are valid for three years.

Number of Employees	What is Required	Exemptions
5 to 19	Safety and Health Representative	none
20 or more, but exempt from committee requirement	Safety and Health Representative	none
20 or more	Safety and Health Committee	<ul style="list-style-type: none">• where industry applies to Minister of Labour and gets permission for exemption because work environment is relatively free from risks to safety and health• on board ships or aircrafts• where industry applies for recognition of a committee which has at least the same rights, duties, powers, privileges and obligations as one required by the Canada Labour Code.

Organizations that had a workplace safety and health committee in place prior to the changes to the Code may apply to be exempted from the committee requirement and ask that the existing committee be validated. A safety officer must authorize this exemption/validation. Once authorized, the committee must perform as outlined in the Code and will have all the rights, powers and functions set out by the Code in addition to those included in any existing collective agreement.

Selecting Safety and Health Committee Members or Representatives

The way committee members or representatives are selected depends on whether the workplace is unionized or non-unionized. The chart below explains the methods for choosing committee members and representatives.

	Unionized Workplace	Non-Unionized Workplace
Safety and Health Representative	Selected by Union	Selected by Employees
Safety and Health Committee (Employee Members)	Selected by Union	Selected by Employees
Safety and Health Committee (Employer Members)	Selected by Management	Selected by Management

The employer must post the names of the committee members or the representative in places accessible to employees.

Operation

All safety and health committee members or safety and health representatives are allowed to take the time during regular working hours to carry out their responsibilities. Time spent performing these safety and health duties will be considered as if the member/representative were working on normal tasks, and normal rates of pay will apply. Committee members and representatives are not liable for any act or omission done or omitted to be done in good faith while engaged in safety and health activities.

Duties of the Safety and Health Committee

The Safety and Health Committee:

1. Meets at least once a month and during emergencies when required. The agenda should be prepared by the committee secretary in cooperation with the two committee co-chairpersons. As soon as possible after the meeting, the meeting minutes should be posted.
2. Ensures that adequate records are kept on work accidents, injuries and health hazards and monitors data on a regular basis.
3. Receives and deals with complaints relating to the safety and health of the employees represented.
4. Participates in all inquiries and investigations concerning occupational safety and health. Consults technical experts as is necessary.
5. Regularly monitors the safety and health programs, measures and procedures.
6. May request from an employer any information considered necessary to identify existing or potential hazards with respect to materials, processes or equipment in the workplace.
7. May review any government and employer reports relating to the safety and health of the employees represented by the committee. However, the consent of the employee concerned must be obtained before requesting personal medical records.
8. May develop, establish and maintain safety and health programs for the education of the employees the committee represents.
9. Co-operates with safety officers by providing information and assisting in investigations of accidents and refusals to work.
10. Co-operates with any occupational health service established to serve the workplace.
11. Maintains records about safety and health complaints and the committee actions taken on complaints. Keeps records of refusals to work and accidents.

Duties of the Safety and Health Representative

Representatives are responsible for the duties outlined above in items 2 through 7 for safety and health committees.

REFUSING DANGEROUS WORK

Legal Rights

Under Part II of the Canada Labour Code, employees have the right to refuse dangerous work without risking their jobs or wages. The employee must have reasonable cause to believe that the use of certain equipment or exposure to some condition in the workplace will result in danger to the employee or to another employee.

Exceptions to the Right to Refuse

Several limitations apply to the right to refuse dangerous work:

An employee may not refuse to work under the occupational safety and health provisions of the Code if the refusal puts the life, health or safety of another person directly in danger or if the perceived danger is inherent in the employee's work or is a normal condition of the job.

As well, the procedure for refusing dangerous work differs for employees on an operating ship or aircraft. Such an employee wishing to refuse work must report the matter without delay to the person in charge of the craft. The person in charge may decide whether to allow the refusal depending on the operational safety of the ship or aircraft. If the refusal is not allowed, the matter can be dealt with when the ship or aircraft arrives at its first destination in Canada. The employee may then exercise the right to refuse, as described below.

Procedures for Refusing Dangerous Work

Report to Employer

The first step for an employee exercising the right to refuse dangerous work is reporting his/her refusal immediately to his/her supervisor and to the safety and health representative or a member of the safety and health committee.

Investigation by Employer

The employer must then investigate the refusal in the presence of the employee and either a non-management member of the safety and health committee or the safety and health representative. If there is no representative or committee, the investigation must take place in the presence of at least one person chosen by the employee refusing to work.

Continued refusal

Where the employer decides that there is no danger or takes steps to correct the danger and the employee has reasons to believe that a danger still exists, the employee may continue to refuse. In this case, both the employer and the employee must contact a safety officer.

Reassignment of Employee and Task

Until the safety officer arrives, investigates and makes a decision, the employer cannot assign the work in question to another employee unless that other employee has been informed of the refusal. Meanwhile, the employee who refused to work may be asked by the employer to remain in a safe place nearby or may be assigned to reasonable alternate work.

Investigation and Decision by a Safety Officer

In the presence of the employer and the employee (or the employee's representative), the safety officer investigates the work refusal, decides whether a danger exists, and informs the employer and employee of this decision.

Result of Decision

If the safety officer decides that a danger **does** exist, he or she issues a direction to the employer to correct the situation. The employee can continue to refuse the work until the employer complies with the direction.

If the safety officer decides that a danger **does not** exist, the employee no longer has the right to refuse under the protection of the Code. However, the employee may appeal the decision of the safety officer.

Appeals

Requests for a review of the decision of a safety officer may be made to the safety officer, requiring him or her to have the decision reviewed by the Canada Labour Relations Board or, for the public service, the Public Service Staff Relations Board. The request must be made in writing within seven days of receiving notification of the safety officer's decision.

Copies of the *Canada Labour Code* may be purchased from

Canada Communication Group

Publishing

Ottawa, Ontario

K1A 0S9

Telephone: (819) 956-4802

Vous pouvez acheter des exemplaires du Code canadien du travail
auprès du
Groupe Communication Canada
Edition
Ottawa (Ontario)
K1A 0S9
Téléphone : (819) 956-4802

L'enquête de l'employeur

L'employeur doit ensuite faire enquête sur le refus en présence de l'employé ainsi que d'un membre du comité de sécurité et de santé ne faisant pas partie de la direction ou du représentant. S'il n'y a ni représentant, ni comité, l'enquête doit se faire en présence d'au moins une personne choisie par l'employé qui exerce son droit de refus.

La réitération d'un refus

Lorsque l'employeur juge qu'il n'y a pas de danger ou prend les mesures nécessaires pour éliminer et que l'employé continue d'avoir des raisons de croire que le danger existe toujours, il peut persister dans son refus d'exécuter le travail. Dans ce cas, l'employeur et l'employé doivent communiquer avec un agent de sécurité.

La réaffectation de l'employé

Jusqu'à ce que l'agent de sécurité arrive sur les lieux et tant qu'il n'a pas enquête et rendu sa décision, l'employeur ne peut affecter un autre employé au travail en question à moins que ce dernier n'ait été informé du refus de son collègue. Entre temps, l'employeur peut demander à l'employé qui refuse de travailler de demeurer à un endroit sûr près de son lieu de travail ou l'affecter à un autre travail convenable.

L'enquête et la décision de l'agent de sécurité

En présence de l'employeur et de l'employé (ou du représentant de l'employé), l'agent de sécurité enquête sur le refus de travailler, décide s'il y a effectivement danger et informe les deux parties de sa décision.

Les conséquences de la décision

Si l'agent de sécurité juge qu'il y a un danger, il donne à l'employeur des instructions visant à corriger la situation. L'employé peut continuer de refuser de travailler jusqu'à ce que l'employeur donne suite à ces instructions.

Si l'agent de sécurité décide qu'il n'y a pas de danger, l'employé n'a plus le droit de refuser de travailler en vertu du Code. Il peut cependant interjeter appel de la décision de l'agent de sécurité.

Les appels

Les demandes de révision de la décision d'un agent de sécurité peuvent être soumises à l'agent de sécurité, lequel les soumettra au Conseil canadien des relations du travail ou, dans le cas de la Fonction publique, à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. La demande doit être présentée par écrit dans les sept jours suivant celui où l'agent de sécurité aura communiqué sa décision.

LE REFUS D'EXÉCUTER UN TRAVAIL DANGEREUX

Les droits reconnus par la loi

En vertu de la Partie II du Code canadien du travail, un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux et cela, sans risque de perdre son emploi ou la rémunération qu'il en retire. Il doit avoir des motifs raisonnables de croire que l'utilisation d'un certain équipement ou l'exposition à une certaine situation dans son lieu de travail constitue un danger pour lui-même ou pour une autre personne.

Les exceptions en ce qui concerne le droit de refus

Plusieurs restrictions s'appliquent au droit de refuser d'exécuter un travail dangereux :

Un employé ne peut pas refuser de travailler en vertu des dispositions sur la sécurité et la santé prévues dans le Code si son refus met en danger imminente la vie, la sécurité ou la santé d'une autre personne ou si le danger perçu fait partie intégrante de son travail ou constitue dans ce cas une condition normale d'emploi.

En outre, la procédure pour refuser un travail dangereux est différente dans le cas de l'employé qui travaille à bord d'un navire ou d'un aéronef en exploitation. En effet, lorsque celui-ci désire exercer son droit de refuser d'exécuter un travail, il doit en aviser immédiatement la personne responsable du navire ou de l'aéronef. La personne en charge décidera de permettre ou non le refus en tenant compte des exigences de la sécurité à bord du navire ou de l'aéronef. Si le refus n'est pas permis, on s'occupera du problème lorsque le navire ou l'aéronef arrivera à sa première destination au Canada. L'employé peut alors exercer son droit de refus selon les modalités décrites ci-dessous.

Les modalités d'exercice du droit de refus

Le rapport à l'employeur

La première étape à laquelle doit se conformer un employé qui exerce son droit de refuser d'exécuter un travail dangereux consiste à signaler immédiatement son refus à son supérieur immédiat et au représentant en matière de sécurité et de santé ou à un membre du comité de sécurité et de santé.

Les fonctions des représentants en matière de sécurité et de santé
Les représentants cumulent les mêmes fonctions que celles des comités
de sécurité et de santé mentionnées ci-dessus aux points 2 à 7.

Les fonctions des comités de sécurité et de santé

Le comité de sécurité et de santé :

1. Se réunit au moins une fois par mois et au besoin en cas d'urgence. L'ordre du jour doit être établi par le secrétaire du comité en collaboration avec les deux co-présidents. Le procès-verbal doit être affiché dès que possible après la réunion.
2. Voit à la tenue régulière de registres adéquats sur les accidents professionnels, les blessures au travail et les risques pour la santé, de même qu'au contrôle des données qui s'y rapportent.
3. Reçoit et s'occupe des plaintes concernant la sécurité et la santé des employés qu'il représente.
4. Participe à toutes les enquêtes et investigations qui touchent la sécurité et la santé au travail et consulte des experts techniques au besoin.
5. Surveille régulièrement les programmes, mesures et procédures se rapportant à la sécurité et à la santé.
6. Peut demander à l'employeur de lui fournir toute information jugée nécessaire à la détermination des dangers réels ou éventuels dus à l'emploi de matériaux, à l'application de méthodes de travail ou à l'utilisation d'équipement en milieu de travail.
7. Peut avoir un accès sans restriction aux rapports du gouvernement et de l'employeur sur la sécurité et la santé des employés qu'il représente. Cependant, il n'a accès aux dossiers médicaux d'un employé qu'avec le consentement de celui-ci.
8. Peut élaborer, mettre sur pied et maintenir des programmes de sécurité et de santé visant l'éducation des employés qu'il représente.
9. Coopère avec les agents de sécurité en leur fournissant des renseignements et en les aidant dans leurs enquêtes sur les accidents et sur les cas de refus de travailler.
10. Coopère avec les services de santé professionnelle qui desservent le lieu de travail.
11. Tient des registres des plaintes reçues en matière de sécurité et de santé et des mesures prises par le comité au sujet de ces plaintes. Tient des registres des cas de refus de travailler et des accidents.

Les organisations où l'on trouvait déjà une forme quelconque de comité chargé de sécurité et de santé avant que le Code ne soit modifié peuvent également demander d'être exemptées de l'obligation de créer un comité et d'obtenir la reconnaissance du groupe existant. Un agent de sécurité doit autoriser cette exemption ou cette reconnaissance. Une fois autorisé, le comité doit fonctionner selon ce qui est précisé dans le Code et il aura tous les droits, pouvoirs et fonctions prévus par le Code en sus de ceux accordés par toute convention collective existante.

Le choix des membres des comités de sécurité et de santé et des représentants

La façon dont les représentants ou les membres des comités sont choisis varie selon que les employés du lieu de travail visés sont syndiqués ou non. Le tableau ci-dessous présente les méthodes à utiliser pour choisir des représentants et des membres de comités.

Lieu de travail non syndiqué	Choisi par le syndicat	Représentant en matière de sécurité et de santé
Choisis par les employés	Choisis par le syndicat	Membres des comités de sécurité et de santé (représentant les employés)
Choisis par la direction	Choisis par la direction	Membres des comités de sécurité et de santé (représentant les employés)

L'employeur doit afficher les noms des membres du comité ou du représentant dans des endroits bien en vue.

Le fonctionnement

Tous les membres d'un comité de sécurité et de santé et les représentants en matière de sécurité et de santé peuvent prendre le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions pendant les heures normales de travail. Le temps consacré aux responsabilités liées à la sécurité et à la santé sera considéré comme du temps de travail normal et sera rémunéré au même taux que ce dernier. Les membres des comités et les représentants ne sont pas tenus responsables des gestes ou des omissions commises de bonne foi dans le cadre d'activités liées à la sécurité et à la santé.

LES COMITÉS DE SÉCURITÉ ET DE SANTÉ AU TRAVAIL ET LES REPRÉSENTANTS

Les cas où il est obligatoire d'établir un comité ou de nommer un représentant

Il faut établir un comité de sécurité et de santé dans les lieux de travail comptant 20 employés ou plus. Au moins la moitié des membres du comité doivent être des employés sans fonctions de direction. Dans les lieux de travail comptant de 5 à 19 employés ou dans ceux qui sont soustraits à l'obligation de constituer un comité, on doit nommer un représentant en matière de sécurité et de santé.

Les exemptions

La seule exemption précise quant à l'établissement d'un comité s'applique aux employés qui travaillent à bord d'un navire ou d'un aéronef. Le ministre du Travail peut également accorder une exemption à d'autres organisations lorsqu'il croit que la nature du travail qu'on y exécute présente peu de dangers pour la sécurité ou la santé. Toutefois, lorsque des exemptions de ce genre sont accordées, l'entreprise doit nommer un représentant en matière de sécurité et de santé. Les exemptions valent pour une période de trois ans.

Nombre d'employés	Ce qui est requis	Exemptions
De 5 à 19	Représentant en matière de sécurité et de santé	Aucune
20 ou plus, mais exempté de l'obligation d'établir un comité	Représentant en matière de sécurité et de santé	Aucune
20 ou plus	Comité de sécurité et de santé	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque l'entreprise obtient du ministre du Travail une exemption parce que le lieu de travail présente peu de risques pour la sécurité ou la santé • À bord des navires ou des aéronefs • Lorsqu'une entreprise demande la reconnaissance d'un comité qui possède au moins les mêmes droits, fonctions, pouvoirs, privilèges et obligations qu'un comité tel qu'exigé par le Code canadien du travail

Le ministre du Travail peut demander une injonction en cas de danger grave ou lorsqu'une amende ne constituerait pas un moyen efficace d'obtenir que l'employeur se conforme rapidement.

10. Les injonctions

b) à un professionnel de la santé ou un agent de sécurité qui divulgue des renseignements confidentiel en dehors d'une ordonnance de la Cour.

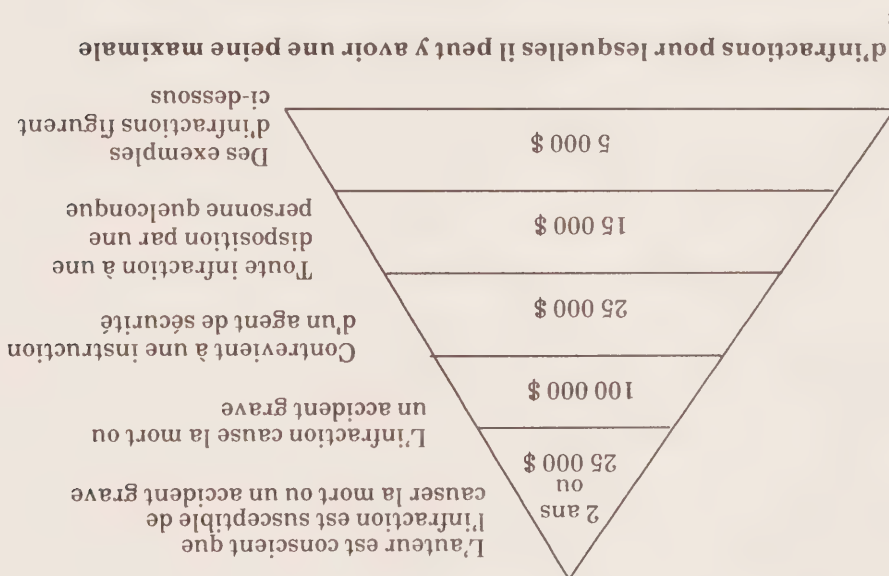
- des substances hasardeuses soient identifiées,
- des produits contrôlé soient étiquetés de la manière prescrites,
- des fiches signalétiques pour chaque produit contrôlé soit mises à la disposition de ses employés,
- des renseignements soient fournis à un professionnel de la santé dans une situation d'urgence, ou,

a) à un employeur qui n'a pas fait en sorte que :

9. La mise en application

Des amendes, qui varient selon la gravité de l'infraction, peuvent être imposées dans des cas de non-conformité au Code canadien du travail et à son règlement d'application. Le lecteur trouvera ci-dessous le diagramme des infractions et peines.

Infractions et peines maximales



Exemples d'infractions pour lesquelles il peut y avoir une peine maximale de 5 000 \$:

Infractions de l'employeur

- n'affiche pas de renseignements,
- ne tient pas de registres,
- ne fournit pas d'installations sanitaires et privées.

Infractions de l'employé

- ne collabore pas avec les responsables de la sécurité et de la santé,
- ne signale pas les accidents.

En plus des infractions et amendes ci-dessus, les peines suivantes peuvent être encourues :

- une amende maximale de 100 000 \$ et/ou un emprisonnement maximal de six mois, sur procédure sommaire,
- une amende maximale d'un million de dollars et/ou un emprisonnement maximal de deux ans, sur mise en accusation,

Cependant, pour qu'un employé bénéficie d'une protection en vertu du Code lorsqu'il refuse de travailler, il doit suivre la procédure appropriée. Le droit de refus est expliqué plus à fond aux pages 14 et 15 de la présente brochure.

7. Les agents de sécurité et leurs pouvoirs

Selon le Code canadien du travail, un « agent de sécurité » est une personne nommée par le ministre du Travail. Dans le cadre de ses fonctions, l'agent de sécurité peut :

- pénétrer dans tout lieu de travail à toute heure raisonnable;
- effectuer ou faire effectuer des contrôles, des examens, des enquêtes ou des inspections;
- prélever des échantillons à des fins d'analyse et les emporter;
- prendre des photographies et faire des croquis du lieu de travail;
- être accompagné et aidé dans ses fonctions par des personnes dont les compétences ou connaissances peuvent être indispensables.

L'agent de sécurité a le pouvoir d'ordonner à l'employeur :

- de ne pas déranger une certaine aire ou un certain objet en attendant qu'il fasse enquête;
- de produire des documents et des renseignements se rapportant à la santé et à la sécurité de ses employés;
- de faire ou de fournir des déclarations concernant les conditions de travail, le matériel et l'équipement qui touchent la santé et la sécurité des employés au lieu de travail;
- de prendre les mesures mentionnées dans une instruction de manière à rendre les conditions de travail conformes aux normes.

En dernier essor, l'agent de sécurité recommandera qu'une poursuite soit intentée contre l'employeur qui ne s'est pas conformé à ses instructions.

Tout renseignement obtenu par un agent de sécurité sur un secret de fabrication ou de commerce est confidentiel et ne peut être divulgué à quiconque à moins d'une ordonnance de la Cour.

8. La révision des instructions de l'agent de sécurité

Une employeur, un employé ou un syndicat peut, dans un délai de quatorze jours à compter de la date où les instructions ont été données, demander qu'un agent régional de sécurité révise les instructions de l'agent de sécurité.

- utiliser le matériel, l'équipement, les dispositifs et les vêtements de sécurité fournis par l'employeur ou prescrits par un article du Règlement.

6. Les droits de l'employé

Le Code canadien du travail confère aux employés les trois droits suivants :

1. le droit de connaître,
2. le droit de participer,
3. le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux.

Le droit de connaître

En vertu des dispositions du Code, l'employé a le droit d'être informé de tous les risques connus ou prévisibles présents dans son lieu de travail et de bénéficier de l'information, de la formation, de l'entraînement et de la supervision nécessaires à la protection de sa sécurité et de sa santé.

Par l'entremise du comité de sécurité et de santé ou du représentant, les employés ont droit d'accès aux rapports du gouvernement ou de l'employeur concernant la sécurité et la santé des employés, mais non aux dossiers médicaux de qui que ce soit, sauf si la personne concernée accorde son consentement.

Le droit de participer

Par l'entremise de leurs représentants en matière de sécurité et de santé ou des membres de leur comité de sécurité et de santé, les employés ont le droit et la responsabilité de participer à la détermination et au règlement des problèmes à la sécurité et à la santé au travail.

Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux

Quand un employé au travail a des motifs raisonnables de croire

- a) que l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine ou d'un objet présente un danger pour lui-même ou un autre employé,
- b) ou qu'une situation de travail peut lui être dangereuse,

il peut refuser de travailler.

- mettre à la disposition de chacun de ses employés, une fiche signalétique (fs), pour chaque produit contrôlé se trouvant dans le lieu de travail.

En ce qui concerne un produit contrôlé se trouvant dans un lieu de travail, l'employeur est tenu de fournir les renseignements visés sur un FS (par ex., la dénomination chimique), au médecin, ou professionnel de la santé, qui lui en fait la demande afin de poser un diagnostic ou d'entreprendre une médication à l'égard d'un employé qui se trouve dans une situation d'urgence. Tout renseignement confidentiel concernant un produit contrôlé fourni à un professionnel de la santé doit être tenu confidentiel.

4. Mines de charbon

En tout lieu de travail à ciel ouvert ou souterrain, utilisé dans l'exploitation d'une mine et placé sous l'entière autorité de l'employeur des employés de la mine, l'employeur doit :

- remettre les plans et procédures approuvés à la Commission de la sécurité dans les mines, constituée conformément à la *partie II du Code canadien du travail*;
- permettre qu'on procède, au nom des employés, à l'inspection et à la vérification des mines de charbon et des machines;
- appliquer les normes de sécurité à l'égard de toutes les machines;
- fouiller chaque personne qui n'est pas un employé et à qui il est permis d'accéder à la partie souterraine de la mine de charbon;
- fouiller ses employés par intervalles, afin de prévenir l'introduction de spiritueux, d'articles pour fumer ou de drogues autres que celles prescrites.

5. Les obligations de l'employé

Il incombe en général à l'employé de prendre toutes les précautions nécessaires et raisonnables pour garantir sa propre sécurité et sa propre santé, de même que celles de toute autre personne touchée par son travail. L'employé doit également :

- se conformer aux consignes de l'employeur en matière de sécurité et de santé, aux instructions de l'agent de sécurité et aux procédures prescrites concernant la sécurité et la santé au travail;
- collaborer avec les personnes qui exercent des fonctions attribuées en vertu du Code canadien du travail;
- porter à la connaissance de l'employeur tout danger existant dans son lieu de travail. Il est précisément mentionné dans le Code qu'un employé doit signaler tous les accidents et toutes les situations hasardeuses;

* Les produits contrôlés sont précisés dans le Règlement sur les produits contrôlés provenant du Loi sur les produits dangereux. Ils sont tout produit qui répond aux critères d'inclusion dans l'une des six catégories : gaz comprimés, matières inflammables et combustibles, matières comburantes, matières toxiques et infectieuses, matières corrosives, et matières dangereusement réactives.

● veiller à ce que les produits contrôlés*, ou les contenants d'emballage de ces produits, se trouvant dans un lieu de travail soient étiquetés de manière à divulguer les renseignements réglementaires et à afficher les signaux de danger pertinents;

Sous réserve de la Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses, les employeurs doivent :

- les concentrations des substances hasardeuses soient contrôlées;
- toutes les substances dangereuses soient entreposées et manipulées avec précaution;
- les substances hasardeuses, à l'exclusion des produits contrôlés*, soient identifiées.

L'employeur appliquera les normes prescrites pour voir à ce que :

- de tenir, selon les modalités réglementaires, des registres de sécurité et de santé;
- de fournir au comité de sécurité et de santé ou au représentant copie de toute instruction ou de tout rapport écrit d'un agent de sécurité, et d'afficher ces documents de façon à en informer tous les employés;
- de voir à ce que chaque employé soit au courant de tous les risques connus ou prévisibles présents dans son lieu de travail et qui peuvent porter atteinte à sa sécurité et à sa santé. Ces risques comprennent les menaces d'attentat à la bombe, les menaces de violence, les bruits dangereux, les dangers d'irradiation, les matières contaminantes en suspension dans l'air, etc.;
- de se conformer aux normes réglementaires en matière de prévention des incendies et de mesures d'urgence;
- d'enquêter sur tous les accidents, les maladies professionnelles et autres dangers dont il a connaissance, de les enregistrer et de les signaler;
- de voir à ce que tout employé ou visiteur sache comment utiliser les vêtements et l'équipement de protection nécessaires dans les aires de travail occupées ou visitées;
- de se conformer aux instructions verbales ou écrites qui lui sont données par l'agent de sécurité en matière de la sécurité et de la santé des employés.

2. L'obligation concernant les comités de sécurité et de santé et les représentants

Afin d'encourager la prévention des accidents par les employeurs et les employés, chaque lieu de travail doit disposer soit d'un comité de sécurité et de santé soit d'un représentant en matière de sécurité et de santé, selon le nombre d'employés qu'il compte. Les fonctions des comités et des représentants sont expliquées en détail à la page 10.

3. Les obligations de l'employeur

L'employeur doit veiller à la sécurité et à la santé des employés lorsqu'ils sont au travail en se conformant aux normes du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail. Il doit, par exemple, voir au respect des normes du Règlement relatives aux éléments suivants :

- les bâtiments, les structures (permanentes ou temporaires), les dispositifs de sûreté, les garde-fous, les barrières, etc.;
- les dispositifs de protection, la machinerie, les outils, les véhicules et les appareils mobiles;
- les chaudières, les récepteurs sous pression, les escaliers mécaniques, les ascenseurs, l'outillage électrique, les réseaux de distribution d'électricité;
- les niveaux d'aération, d'éclairage et de bruit;
- l'entrée, la sortie et le séjour sans danger dans un lieu de travail.

L'employeur fournira les éléments suivants, conformément au Règlement :

- les premiers soins, des installations sanitaires et de soins personnels, des services de santé;
- de l'eau potable;
- le matériel, l'équipement, les dispositifs et les vêtements de sécurité pour toute personne ayant accès au lieu de travail;
- l'information, la formation et la supervision nécessaires pour garantir la sécurité et la santé des employés sur les lieux de travail. Le Code exige que chaque employé soit informé de tous les dangers connus et prévisibles qui peuvent porter atteinte à sa sécurité et sa santé et qui sont présents dans son lieu de travail.

En outre, l'employeur est tenu :

- de fournir au comité de sécurité et de santé ou au représentant les renseignements jugés nécessaires au repérage des dangers réels ou éventuels;
- d'afficher bien en vue un exemplaire de la Partie II du Code canadien du travail, un énoncé de sa politique de sécurité et de santé au travail et tout autre document prescrit par un agent de sécurité;

APERÇU DE LA PARTIE DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL PORTANT SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

La Partie II du Code canadien du travail qui traite de sécurité et de santé au travail a pour objet de prévenir les accidents et les maladies professionnelles. Le lecteur trouvera ci-dessous un aperçu des principales dispositions contenues dans cette partie du Code.

1. L'application des dispositions du Code canadien du travail portant sur la sécurité et la santé au travail

Le champ d'application

Dans le secteur de compétence fédérale, les lois sur la sécurité et la santé professionnelle ont été regroupées dans le Code canadien du travail. Ainsi, le Code s'applique aux secteurs industriels suivants en activité à l'échelle inter-provinciale et internationale :

- les chemins de fer,
- le transport routier,
- les réseaux téléphoniques et télégraphiques,
- les pipelines,
- les canaux,
- les transbordeurs, les tunnels et les ponts,
- l'expédition et les services d'expédition.

Il s'applique en outre à d'autres secteurs, tels les suivants :

- la radiotélédiffusion et les réseaux de cablodistribution,
- les aéroports,
- les banques,
- les silos à céréales autorisés par la Commission canadienne des grains et quelques usines et entrepôts de provende, minoteries et usines de nettoyage des graines de semence.

Les dispositions du Code sur la sécurité et la santé au travail visent en outre :

- la Fonction publique fédérale et quelque 40 sociétés et organismes d'État;
- l'exploitation des navires, des trains et des aéronefs;
- l'exploration et la mise en valeur des gisements de pétrole sur les terres relevant de la compétence fédérale.

Veillez prendre note que la Partie II du Code canadien du travail touchant la sécurité et la santé ne s'applique pas à certaines entreprises régies par la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique.

INTRODUCTION

Ces dix dernières années, les accidents du travail ont coûté la vie à quelque 1 000 Canadiens par année. Les frais annuels d'indemnisation des travailleurs blessés se sont élevés à des milliards de dollars.

La sécurité et la santé au travail constituent un problème grave. Les dispositions de la Partie II du Code canadien du travail où ce sujet est abordé témoignent du désir de réduire les maladies et les accidents professionnels dans la sphère de compétence fédérale.

Le présent guide vise à offrir une version simplifiée des principales dispositions du Code canadien du travail portant sur la sécurité et la santé au travail. Il ne s'agit pas d'un texte de loi. Toute personne désirant interpréter la loi doit se reporter au Code canadien du travail et au Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail.

Pour obtenir de l'aide ou de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le bureau de Travail Canada le plus près.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Aperçu de la partie du Code canadien du travail portant sur la sécurité et la santé au travail	2
Les comités de sécurité et de santé au travail et les représentants	10
Le refus d'exécuter un travail dangereux	14

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
Gouvernement du Canada

On peut obtenir des exemplaires de la présente publication
en s'adressant au service suivant :

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

(819) 994-0543

N° de cat. de Travail Canada L151-2278/92B

© Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1992

N° de catalogue L31-87/1992
ISBN 0-662-59226-3

))) **stratégie canada's**
canadienne drug
antidrogue strategy

Imprimé au Canada



**Guide du
Code canadien du travail
La sécurité et la santé au travail**

Guide du Code canadien de la Sécurité et santé au travail

Canada